

## 2022春季生活闘争 構成組織取り組み方針(案)の概要

構成組織名	全国銀行員組合連合会議
方針決定日	2022年2月11日
要求提出日	
回答指定期	

要求項目	要求内容
<b>(1) 基本的な考え方</b>	
<p>&lt;総合労働条件改善基本方針&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 賃金改善 実質的な生活水準の向上を目指し年間賃金の底上げを図る。</li> <li>○ 生活基盤の確立 労働条件改善を図る上では、経営体質の強化が不可欠であるという観点から、チェック機能及びパートナーシップ機能を発揮し、より安定した生活基盤の確立に向けた取り組みを行う。</li> <li>○ 職場環境の維持・改善 「企業発展の原動力は従業員にある」という考えのもと、更なる労働意欲の増進に繋がるよう職場環境の維持・改善に向けた取り組みを行う。</li> <li>○ 健康管理体制の充実 従業員の充実した職場生活・家庭生活の実現には、心と身体の健康の保持増進が不可欠であり、総労働時間の短縮やメンタルヘルスへの対応等、総合的な健康管理に対する取り組みを行う。</li> <li>○ 人事・福利諸制度の充実 魅力ある生涯生活の実現に向け、中・長期的な視点に立った納得性の高い人事・福利諸制度の構築を目指して総合的な見直し・整備を図る。</li> </ul>	
<b>(2) 基盤整備</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・サプライチェーン全体で生み出した付加価値の適正分配/取引の適正化</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・賃金水準闘争を強化していくための取り組み</li> </ul>	
<b>(3) 賃上げ要求</b>	
<b>■ 月例賃金</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個別銘柄(年齢ポイント)ごとの「最低到達水準」「到達目標水準」</li> </ul>	<p>生活基盤確立のため、賃金については以下の取り組みを行う。</p> <p>(1) 新型コロナウイルス感染症による影響に留意した上で、消費者物価指数の動向など従業員の生計費に与える外的要因並びに、日銀の金融緩和等の各種政策が母体行に与える影響や収益状況等の内的要因を十分考慮し、年間賃金の維持・底上げを目指す。</p> <p>(2) 各単組の実態に即し、定例賃金は維持またはベースアップや諸手当の拡充による改善を目指し、一時金は昨年度実績以上を目指す。</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「賃金カーブ維持相当分(構成組織が設定する場合)」「賃上げ分」</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 規模間格差の是正 (中小賃上げ要求)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 雇用形態間格差の是正                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業内最低賃金協定の締結</li> <li>・ 昇給ルールの導入</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 男女間賃金格差の是正                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「見える化」と問題点の改善</li> <li>・ 生活関連手当</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 初任給等の取り組み                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会水準の確保</li> <li>・ 年齢別最低到達水準の協定締結</li> </ul> </li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 一時金                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一時金の要求基準等</li> <li>・ 有期・短時間・契約等で働く労働者への対応</li> </ul> </li> </ul>	月例賃金の項参照

(4) 「すべての労働者の立場にたった働き方」の改善

■長時間労働の是正	ワーク・ライフ・バランス実現のため、以下の取り組みを行う。 (1)総労働時間短縮に向け、時間外労働削減及び年次有給休暇取得促進について協議・検討を行う。 (2)労働時間管理の徹底に向け、出退勤時間の管理や休憩時間(昼休憩)の適切な確保に向けた取り組みを行う。
■すべての労働者の雇用安定に向けた取り組み	
■職場における均等・均衡待遇実現に向けた取り組み	
■60歳以降の高齢期における雇用と処遇に関する取り組み	
■テレワーク導入にあたっての労働組合の取り組み	
■その他 ・人材育成と教育訓練の充実 ・中小企業、有期・短時間・派遣等で働く労働者の退職給付制度の整備 など	生産性向上実現のため、以下の取り組みを行う。 (1)業務効率化に向け、有効な策について提言活動を行う。 (2)労働意欲増進や人材育成に向け、納得性ある人事制度の設計並びに運用について協議・検討を行う。

(5) ジェンダー平等・多様性の推進

・改正女性活躍推進法および男女雇用機会均等法 ・ハラスメント対策と差別禁止 ・育児や介護と仕事の両立 ・次世代育成支援対策推進法	魅力ある労働環境の構築に向け、以下の取り組みを行う。 (1)社会情勢の変化に対応し、多様なキャリア形成の実現に向け、協議・検討を行う。 (2)生活と仕事を両立できる環境の構築に向け、安全・安心かつ多様な働き方について協議・検討を行う。
---	---

(6) その他 ●上記に分類されない重要な取り組みがあれば記入

--	--